



كلية التربية

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم
إدارة: البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية)

=====

واقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت في ضوء مجتمع المعرفة

إعداد

نواف خلف ناجي الرشيد

باحث دكتوراه الجامعة الاردنية

ا.د/ بسام مصطفى العمري

عضو هيئة التدريس- الجامعة الاردنية

«المجلد الثامن والثلاثون- العدد السادس- جزء ثاني - يونيه ٢٠٢٢ م»

http://www.aun.edu.eg/faculty_education/arabic

المخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف إلى واقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت في ضوء مجتمع المعرفة، لتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة مكونة من (٦٢) فقرة، وتم التأكد من صدقها وثباتها، ومن ثم تم توزيعها على عينة الدراسة المكونة من (٣٠٠) عامل، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة تقدير واقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كانت بدرجة متوسطة، وتم استخدام المنهج المسحي، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت تعزى لسنوات الخبرة على المستوى الكلي للأداة وعلى جميع الأبعاد، وأوصت الدراسة في ضوء تلك النتائج بضرورة عقد الدورات التدريبية التي تسهم في رفع كفاياتهم التدريسية ومهاراتهم التطبيقية والتدريبية في ضوء مجتمع المعرفة.

الكلمات الدالة: المهارات المهنية، التنمية المهنية، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، الكويت.

ABSTRACT

The study aimed at finding out the reality of developing the professional skills of workers in the public authority for applied education and training in the State of Kuwait in light of knowledge society, and to achieve the goal of the study questionnaire was developed Consisting of (62) paragraph were confirmed validity and reliability, the study sample consisting of (300) worker, the study results showed that the degree of appreciation and the reality of developing the professional skills of workers in the public authority for applied education and training in the State of Kuwait from the standpoint of the study sample was a fair degree, the lack of significant differences in the study sample to the reality of developing the professional skills of workers in the public authority for applied education and training in the State of Kuwait due to the Years of Experience at the macro level of the instrument differences. In the light of these results, the study recommended the necessity of holding training courses that contribute to raising their teaching competencies and their applied and training skills in the light of the knowledge society.

Keywords: Professional Skills, Professional Development, Public Authority for Applied Education and Training, Kuwait.

المقدمة

يعد التعليم بكافة أنواعه العمود الفقري للدول للسير قدما تجاه التطور والتقدم والطيعة، وقاعدة للتنمية المجتمعية بمختلف جوانبها، وزيادة للدخل، ورفع مستوى المعيشي للأفراد، وإعداد المعلمين والطلبة واكسابهم المهارات اللازمة لمتطلبات سوق العمل، كما انه احد عوامل التنمية للمجتمع، ويتم تحقيق ذلك من خلال المؤسسات التربوية والتعليمية. وتعد المؤسسات التربوية الأداة الفاعلة في تطور المجتمعات الإنسانية، ذلك كون التربية تشكل المدخل إلى التنمية الشاملة، وإذا كانت المؤسسات التربوية هي الأداة الفاعلة في المجتمعات الإنسانية، فإن التعليم هو المفتاح الأساسي لها.

تعمل التربية على تكوين الإنسان ليصبح إنسانا مؤهلا ومدربا ومنتجا، إذ يسهم في دفع عجلة التنمية للمساهمة في تطورات مجتمعه في مختلف الجوانب، إذ لا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال تعليم الأفراد وتزويدهم بالخبرات والمعارف المختلفة، ويعد الإنسان وسيلة التنمية وغايتها داخل مجتمعه، وان بناء الأمة يعتمد على إعداد الموارد البشرية فيها، وان واجب المؤسسات التربوية استخدام الجانب التطبيقي في العملية التربوية، والعمل بمبدأ التعليم بواسطة العمل، فالتربية من أهم عناصر النهضة التي تسعى إلى تكوين شخصية الفرد وتمكين قدراته، لتساهم في رفع مستوى المجتمع عن طريق توفير مقومات الجودة والإصلاح لتحقيق التعليم النوعي (فريجات، ٢٠٠٣). والتعليم التطبيقي يعزز من تنمية الموارد البشرية، ويسهم في تطوير المهارات والمعارف التي تسهم في إيجاد أيدي عاملة ماهرة، ويوفر فرص عمل تسهم في تنمية الاقتصاد، وهو إحدى الاتجاهات المستحدثة التي تركز عليها العملية التعليمية في كافة الأنظمة ولا سيما الكويت.

إن التعليم التطبيقي يؤدي دورا هاما في تنمية المجتمع بكافة المجالات بصورة فاعلة، وهذا لا يأتي إلا في وجود مهارات واتجاهات ايجابية من العاملين، والإدارة التربوية، لتحسين الأداء باستمرار، والنهوض بالعملية التعليمية بأسلوب يرضي جميع أطراف المجتمع، وتعد التنمية المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي من المراكز الرئيسية لتغيير بيئة التربية، وتحسين طرائقها، كونها سلسلة متتابعة من البرامج التدريبية النظرية والتطبيقية أثناء الخدمة التي من خلالها يحصل العامل على نتاج الفرص المتتابعة لكي يكتسب أنماط ومنهجيات جديدة تساعده على أداء عمله بشكل متميز (عبد السلام، ٢٠٠٠).

يعد التعليم التطبيقي استثمارا طويلا الأمد في تنمية رأس المال البشري، وجزء أساسي من التعليم، فهو الجسر الذي يمكن من خلاله إحداث التطور المجتمعي، ومصدرا للعمالة المدربة، وقوة رافده للمجتمعات. لذلك أصبحت الحاجة ملحة إلى تطوير التعليم التطبيقي ورفع سويته وذلك من خلال إيجاد نظام تعليمي تطبيقي يتميز بالجودة والكفاءة، يركز على تنمية إعداد القائمين عليه، وتحسين وتطوير قدراتهم لتحقيق المتطلبات والتغيرات التكنولوجية المتسارعة.

تعد التنمية المهنية من الضروريات الملحة في تجويد وإطلاع العمل التربوي والتعليمي، وذلك من خلال دورها الجوهرية إعداد القوى العاملة المدربة والمؤهلة للتعامل مع التقانة الحديثة القادرة على مواجهة التغيرات المتسارعة وانعكاساتها على طبيعة احتياجات سوق العمل من المهن والمهارات المتغيرة، مما دفع الدول، خاصة المتقدمة منها إلى إدخال إصلاحات جذرية في هذا القطاع من خلال تكامل برامج التعليم المهني والتطبيقي وتجسيدها بالتعليم العالي وربطهما باحتياجات سوق العمل وتأمين تجاوبه مع التغيرات العلمية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية (المصري، ٢٠٠٥).

وتركز التنمية المهنية على تطوير قدرات الأفراد وتزويدهم بالمعارف والمعلومات التي يتطلبها مجال عملهم، كما أنها تركز على حل المشكلات التي تتعلق بصورة مباشرة وغير مباشرة بالأفراد العاملين في المؤسسة وبالمؤسسة وعملها، ومستوى أدائها، ومعوقات تطويرها، وارتقائها، كما تتعلق بالتنظيم الإداري. وتسعى التنمية المهنية دائما إلى تزويد العاملين بالمعارف والمعلومات والمهارات اللازمة لهم في مجالات العمل المختلفة من أجل رفع مستوى كفاءاتهم وقدراتهم والارتقاء بمستوى أدائهم من أجل تحقيق أهداف المؤسسة (كراشي، ٢٠١٥).

وأصبح توفير تعليم ذو جودة عالية هدفا تمليه متطلبات التنمية، وتستدعي هذه الأولوية التركيز على تطوير مهارات العاملين، ومساعدتهم على امتلاك المهارات والكفايات اللازمة لممارسة الأدوار المطلوبة منهم بكفاءة وفعالية، وإن عدم توافر العاملين المؤهلين قد يؤدي إلى تراجع النتائج التعليمية، وخاصة إن الواقع التربوي يشهد تطورات كبيرة ومتسارعة، وهذه التطورات ملموسة على كافة مناحي الحياة، ولكي يكون العامل متمكن من أداء الواجبات الموكلة إليه بكفاءة وفعالية، لابد له من امتلاك وتنمية المهارات المهنية التي تؤهله للقيام بهذا الدور، مما ينعكس أثرها على تطوير مهاراتهم، ومن ثم تحسين أدائهم والارتقاء به (الفتلاوي، ٢٠٠٣).

ولقد حرصت دولة الكويت على أن يكون لها مكان متميز ضمن منظومة الدول المتحضرة، بشكل خاص في مجال التعليم التطبيقي، لذلك كان لابد لها من أن تقوم بتنمية العاملين مهنيا بما ينسجم مع معطيات العصر وانعكاسه على التعليم من خلال دعم الطلبة وزيادة قدراتهم على فهم التغيرات والتحويلات المعاصرة، فلقد بات من الضروري تنمية العاملين وتأهيلهم مهنيا بطريقة تمكنهم من المقدره على التكيف والتفاعل مع معطيات العصر، ليكونوا مزودين بالمهارات والخبرات والمعارف التي تساعدهم على مواجهة التحديات الحالية والمستقبلية المرتبطة بمهنة التعليم.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

لقد حدد الباحثان مشكلة الدراسة من خلال العمل في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، إذ لاحظا التطورات الحاصلة في بيئة التعليم التطبيقي والتدريب فكان لابد من الالتفات إلى المهارات المهنية للعاملين فيها والتي تسعى إلى تطويره لمواكبة هذه التغيرات ومجاراتها، ولابد من أن يسعى التعليم الكويتي إلى تحقيق دوره في تنمية العاملين وبالذات في التعليم التطبيقي كونه في اشد الحاجة إلى وجود عاملين يمتلكون المهارات المهنية بدرجة عالية ومنتقنة، ليكونوا قادرين على إحداث التنمية في مخرجات التعليم والارتقاء به، فشر الباحث بالحاجة إلى تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ومن هنا جاءت هذه الدراسة تلبية لهذه الحاجة، وتتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة الآتي:

١. ما واقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت بناء على مجتمع المعرفة من وجهة نظرهم؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة الدراسة لتنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت بناء على مجتمع المعرفة تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

أهمية الدراسة**الأهمية النظرية**

تكمن أهمية هذه الدراسة بما ستقدمه من فائدة للباحثين في مجال التربية وخاصة فيما بالمهارات المهنية في ضوء مجتمع المعرفة، بالإضافة إلى اعتباره نقطة انطلاق لأبحاث أخرى من خلال الاستفادة من الأدب النظري ونتائج الدراسة.

الأهمية التطبيقية

يومل أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة الجهات الآتية:

- ١- واضعي السياسات التربوية، وذلك من خلال توفير المعلومات لأصحاب القرار التي تمكنهم من وضع الخطط الاستراتيجية لتفعيل المهارات المهنية في التعليم التطبيقي وتطويرها، ومعرفة مواطن القوة ومواطن الضعف لرفع سقف التوقعات لهذا النوع من التعليم.
- ٢- العاملين، وذلك من خلال التعرف على المهارات المطلوبة منهم، وتطويرها وإكسابهم المهارات اللازمة لأداء أعمالهم والارتقاء بها في ضوء المتغيرات التربوية المعاصرة.
- ٣- الهيئة العامة للتعليم التطبيقي، وذلك من خلال تحسين جودة المخرجات لمجاراة متطلبات سوق العمل.
- ٤- الباحثين، وذلك من خلال الاستفادة من الأدب النظري ونتائج هذه الدراسة.

أهداف الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف واقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت في ضوء مجتمع المعرفة، وذلك بدراسة:

١. واقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت بناء على مجتمع المعرفة من وجهة نظرهم.
٢. الفروق ذات دلالة الإحصائية لتنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت بناء على مجتمع المعرفة وأهميتها تعزى سنوات الخبرة.

مصطلحات الدراسة

تضمنت هذه الدراسة المصطلحات الآتية:

المهارات المهنية: هي عبارة عن مجموعة من القدرات والاتجاهات والمعارف والمفاهيم التي توجه السلوك وتساعد على أداء عمله بمستوى معين من التمكن، ويمكن قياسه بمعايير خاصة متفق عليها (الناقة، ١٩٩٧، ٣٩-٤٢).

وتعرف إجرائياً بأنها: القدرات والمعارف والمهارات التي يجب أن يمتلكها العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وهي ما ستتضمنه أداة الدراسة.

التنمية المهنية: عملية نمو شاملة ومستمرة لجميع مستويات المهنة بحيث تؤدي إلى تحسين المهارات وتجويد المسؤوليات والاطلاع على الجديد من المهارات الإدارية والتربوية المختلفة للعمل (المسهي، ٢٠١٦، ٥٣).

وتعرف إجرائياً بأنها: الاجراءات المؤسسية المخططة التي تعتمد على التدريب والتأهيل والتي ينتج عنها النمو المهني للعاملين متمثلاً في زيادة وتحسين ما لديهم من معارف ومفاهيم ومهارات تتعلق بعملهم ومسؤولياتهم المهنية في ضوء مجتمع المعرفة.

الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب: مؤسسة أكاديمية كويتية تسعى إلى تنمية الموارد البشرية من خلال مجموعة من البرامج عبر كلياتها ومعاهدها التدريبية المختلفة.

حدود الدراسة

ستتمثل حدود هذه الدراسة بالآتي:

- الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على العاملين الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي في دولة الكويت.
- الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على الهيئة العامة للتعليم التطبيقي في دولة الكويت.
- الحدود الزمانية: تحددت نتائج هذه الدراسة بالسياق الزمني الذي أجريت فيه، وهو العام الدراسي (٢٠٢١ / ٢٠٢٢).

الدراسات السابقة ذات الصلة

تضمن هذا الجزء عرضاً للدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وسيتم تقسيم الدراسات السابقة إلى دراسات عربية وأجنبية، تاليا عرضها وفق تسلسل زمني من الأحدث إلى الأقدم، وذلك كالآتي:

أ. الدراسات العربية

أجرى يوسف (٢٠٢١) دراسة بعنوان: "واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ومقترحات تطويرها"، هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وكذلك سبل تطويرها، واستخدم البحث المنهج الوصفي، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتكونت عينه الدراسة من (٦١٥) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم من جامعه الأزهر وعين شمس والإسكندرية وأسيوط، أظهرت نتائج الدراسة أن تقدير أعضاء هيئة التدريس لواقع ممارسه التنمية المهنية جاءت بصورة ضعيفة، أضافه إلى ضعف توافر أبعاد التنمية المهنية المتمثلة في (التخطيط للتنمية المهنية، وتحديد احتياجات التنمية المهنية، وكذلك بعد التحفيز للتنمية المهنية)، بينما أبعاد التنمية المهنية (تنظيم وتنفيذ برامج التنمية المهنية، وتقييم برامج التنمية المهنية) جاءت متوسطة، أما الموافقة على مقترحات تطوير برامج وأنشطة التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس فجاءت بدرجة كبيرة.

أجرت مي الصالح (٢٠٢١) دراسة بعنوان: "معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعه شقراء"، وهدفت الدراسة إلى تحديد معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعه شقراء والكشف عن الفروق حول معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس حسب متغيرات الجنس، سنوات الخبرة، الرتبة العلمية، ولتحقيق هدفي الدراسة اتبعت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة على مجتمع الدراسة وهم أعضاء هيئة التدريس في جامعه شقراء من السعوديين وغير السعوديين، الذكور والإناث والبالغ عددهم (٦٤٩) عضو هيئة تدريس وتم الحصول على (٢٧٠) استبانة صالحة للتحليل، وبعد استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة أظهرت النتائج أن أهم المعوقات في مجال التدريس هو انخفاض المستوى العلمي للطالب الملتحق في الجامعة، وفي مجال البحث العلمي قله مكافأة عضو هيئة التدريس على جهوده البحثية، والنتائج الإيجابية التي يتوصل إليها، في مجال خدمه المجتمع عدم احتساب العمل في خدمه المجتمع جزء من نصاب عضو هيئة التدريس، وجاءت معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بدرجة كبيرة، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيري الجنس وسنوات الخبرة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الرتبة العلمية تعزى للرتبة الأعلى.

أجرت الهام محمد (٢٠٢٠) دراسة بعنوان: "إجراءات مقترحة للارتقاء بالكفايات الوظيفية لخريجات العلوم الإنسانية في ضوء احتياجات سوق العمل في المملكة العربية السعودية (دراسة حالة على جامعة الملك فيصل)", وهدفت الدراسة إلى التعرف على الأبعاد الفلسفية للكفايات الوظيفية لخريجي العلوم الإنسانية في ضوء أهداف التعليم الجامعي وتحديد مهارات القرن الواحد والعشرين واحتياجات سوق العمل والكشف عن واقع هذه المهارات في مناهج التعليم الجامعي لأقسام العلوم الإنسانية بجامعة الملك فيصل في المملكة العربية السعودية، والاستفادة منها في صياغة الإجراءات المقترحة للارتقاء بالكفايات الوظيفية للخريجات في ضوء احتياجات سوق العمل، تم استخدام المنهج الوصفي بأسلوب تحليلي، وتكونت عينه الدراسة من (٢٥٠) خريجة، وكانت الاستبانة هي أداة الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة إن المهارات الأكثر اكتساباً هي المهارات المهنية والسلوكية والتكنولوجية إذ حصلت على تقدير مرتفع، وإن المهارات الاجتماعية والوظيفة والإدارية حصلت على درجة متوسطة، وفي ضوء ذلك أوصت الدراسة بضرورة صياغة إستراتيجية مبنية على متطلبات سوق العمل.

أجرى عساف (٢٠١٨) بعنوان: "اثر برنامج الدبلوم المهني المتخصص في تطوير كفايات المعلمين المهنية في تعليمهم للصفوف من ٥ - ١٠ في ضوء اتجاهات التنمية المهنية المستمرة"، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة مساهمة برنامج الدبلوم المهني المتخصص في تطوير كفايات المعلمين المهنية في تعليمهم للصفوف من (٥ - ١٠) في مديرتي ضواحي القدس ورام الله، تكونت عينة الدراسة من (١٥١) معلم ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية المنتظمة، وكانت الاستبانة أداة الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة مساهمة برنامج الدبلوم المهني المتخصص في تطوير كفايات المعلمين المهنية جاءت بدرجة مرتفعة، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير الخبرة.

وأجرت نجاة عبدالله (٢٠١٧) بعنوان: "تصور مقترح لتطوير التعليم التقني والمهني في ليبيا"، وهدفت هذه الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتطوير التعليم التقني والمهني في ليبيا، تكونت عينة الدراسة من المعلمين والمدربين الوطنيين في المعاهد والكلبات والمراكز التابعة للتعليم المهني والتقني في ليبيا والبالغ عددهم (٢٣٠) معلم ومدرّب، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الاستبانة أداة الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة تدني مستوى كفاءة برامج التعليم المهني والتقني، وعزوف الطلبة عن الالتحاق بمثل هذا النوع من التعليم، وقلة اعداد المعلمين في المدارس التابعة للتعليم المهني والتقني، وتعد الجهات المسؤولة عن التعليم المهني والتقني، وافتقار البنية التحتية للتعليم المهني والتقني للمواصفات العالمية.

وأجرى الشمري واللوقان (٢٠١٥) بعنوان: "واقع التنمية المهنية للقادة التربويين في المدارس السعودية من وجهة نظر مديري المدارس"، وهدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة توافر متطلبات وآليات وبرامج التنمية المهنية للقادة التربويين في المدارس السعودية، تكونت عينة الدراسة من جميع مديري المدارس السعودية الذين التحقوا ببرنامج القيادة والبالغ عددهم (٥٥) مدير، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وكانت الاستبانة أداة الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة توافر متطلبات التنمية المهنية للقادة التربويين في المدارس السعودية جاءت بدرجة متوسطة، وأن درجة توافر آليات ووجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي جاءت بدرجة متوسطة، بينما جاءت درجة تحقيق برامج التنمية المهنية لأهدافها بدرجة مرتفعة، وعدم وجود فروق تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، وأوصت الدراسة على أهمية توفير متطلبات التنمية المهنية في المدارس ومتابعة المستجدات في مجال التنمية المهنية من قبل القادة التربويين.

أجرى كراشي (٢٠١٥) بعنوان: "درجة توافر آليات التنمية المهنية وعلاقتها بفاعلية اتخاذ القرارات لدى مديري المدارس الابتدائية بدولة الكويت"، وهدفت هذه الدراسة إلى تعرف درجة توافر وممارسة آليات التنمية المهنية وعلاقتها بفاعلية اتخاذ القرارات لمديري المدارس الابتدائية بدولة الكويت، تكونت عينة الدراسة من (٣٤٦) مديرا ومساعد، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وكانت الاستبانة أداة الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة توافر وممارسة آليات التنمية المهنية لمديري المدارس الابتدائية بدولة الكويت وجاءت بدرجة مرتفعة، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجة توافر آليات التنمية المهنية ودرجة اتخاذ القرار في المدارس الابتدائية بدولة الكويت، ووجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح الماجستير والدكتوراه، وأوصت الدراسة بضرورة تقديم دورات تدريبية تخصصية، وإقامة الندوات التي تتعلق بالمشكلات والتحديات التي تواجه مجتمع المدرسة.

ب. الدراسات الأجنبية

أجرى نوسو (Nwosu, 2018) بعنوان: "التعليم والتدريب التقني والمهني كأداة للتنمية الوطنية المستدامة في نيجيريا"، وهدفت هذه الدراسة إلى تعرف أهمية اكتساب المهارات المهنية والتطوير التكنولوجي كأداة للتنمية المستدامة في نيجيريا، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، تكونت عينة الدراسة من المدارس ومراكز التدريب التي تهتم بالتدريب المهني والتقني المكونة من (٢٥٤) فردا، استخدمت الاستبانة والمقابلات كأداة للدراسة، أشارت النتائج إلى أهمية استخدام التعليم المهني والتقني كأداة للتنمية الوطنية المستدامة في نيجيريا.

وأجرى جان (Jane, 2017) بعنوان: "سد فجوة المهارات لتلبية التعليم التقني والمهني والتدريب المدرسة - التعاون في مكان العمل في القرن الحادي والعشرين"، وهدفت هذه الدراسة إلى تعرف الفجوة المهارية في التعليم المهني والتقني والتعليم والتدريب في المدرسة المهنية في القرن الواحد والعشرين في فنزويلا والتعاون بين المؤسسات التعليمية في مجال التدريب والتعليم المهني والتقني وأفضل الممارسات التي تقوم بها إدارة المدرسة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم استخدام الاستبانة والمقابلة والملاحظة للتعرف إلى وجهات نظر الطلبة والمعلمين في المدارس المهنية والتقنية، وقد أظهرت نتائج الدراسة بأنه يتعين على صاحب القرار وضع قرار إلزامي للتعليم المهني والتقني بالتعاون مع المؤسسات الشريكة لإقامة تدريبات في الجانب العملي، وكذلك التركيز على منهج التدريب المهني والتقني لترسيخ أهميته وجعلها مواكبة للاتجاهات الناشئة في مكان العمل، وأوصت الدراسة بتكثيف البرامج لتطوير المعلمين في مؤسسات التعليم المهني والتقني.

وأجرى شوداري وعمران (Chaudary & Imran, 2012) دراسة بعنوان: "الاستماع إلى أصوات غير مسموعة: إصلاحات التطوير المهني لمعلمي التعليم العالي الباكستانيين"، وهدفت هذه الدراسة إلى تعرف فرص التطوير المهني لمعلمي التعليم العالي في باكستان واقتراح تغييرات في فرص التطوير المعني والجهود التي ينبغي بذلها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وكانت الاستبانة أداة الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة استياء واستنكار كافة المشاركين للممارسات الحالية للتنمية المهنية، وإن الممارسات كانت متفرقة متعارضة مع تجاربهم واحتياجاتهم، وإن هذه الممارسات بحاجة إلى إصلاح، وأوصت الدراسة بضرورة إيجاد فرص للتنمية المهنية المستندة إلى احتياجاتهم، وإن تدعم عن طريق التفكير والطرق التجريبية، ووجود مرجعية للتطوير تتكون من خلال العمل بشكل وثيق بين الزملاء، بالإضافة إلى الاستفادة من الجوانب الفردية.

أجرى اصلان (Aslan, 2011) بعنوان: " برنامج التربية المهنية التي تعطيه المدرسة لطلاب مرحلة التعليم الأساسي لصفوف السادس والسابع والثامن بخصوص تطوير اتجاهاتهم المهنية"، وهدفت هذه الدراسة إلى تعرف وجهات نظر طلاب مرحلة التعليم الأساسي لصفوف السادس والسابع والثامن في تركيا حول برنامج التربية المهنية التي تعطيه المدرسة لهم بخصوص تطوير اتجاهاتهم المهنية، تكونت عينة الدراسة من (١٦٠) طالب وطالبة، وكانت الاستبانة أداة الدراسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أهمية الإرشاد والتوجيه المهني الذي يقوم به معلم التربية المهنية على اختلاف تخصصاتهم من عمل يدوي والكتروني أثناء مرحلة التعليم الأساسي من أجل تطوير اتجاهات الطلبة المهنية.

ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها

يتضح من خلال ما تم استعراضه من الدراسات السابقة، أن التنمية المهنية حظيت باهتمام الباحثين عربياً وأجنبياً، فقد ركزت الدراسات السابقة على جوانب متعددة من التنمية المهنية، فمنها ما ركز على تنمية المهارات المهنية وتطويرها كدراسة يوسف (٢٠٢١) ودراسة الحربي (٢٠٢١) ودراسة باس (Pesce, 2015)، وغيرها من الدراسات، وبعضها الآخر ركز على معوقات التنمية المهنية كدراسة السمالي (٢٠٢١)، وبعضها الآخر تناول واقع التنمية المهنية كدراسة الشمري واللوقان (٢٠١٥)، وبعضها الآخر تناول اصلاحات التطوير المهني لمعلمي التعليم العالي كدراسة شوداري وعمران (٢٠١٢).

وتم التعرف من خلال تلك الدراسات على ما يلي:

- تباين تلك الدراسات في أسئلتها وأهدافها وأهميتها وذلك تبعاً لاختلاف وجهات نظر الباحثين إلى المشكلة.
- اعتماد معظم الدراسات السابقة على الاستبانة كأداة لتحقيق أهدافها كونها الأنسب لطبيعة بحث الدراسة.
- تشابهت الدراسات السابقة في إجراءاتها من حيث العينة وطريقة اختيارها، والأداة وكيفية بنائها، وصدقها وثباتها.

ولقد أفاد اطلاع الباحث على الدراسات السابقة في التعرف إلى معايير التنمية المهنية التي استخدمها الباحثون في دراساتهم، وفي بناء أداة الدراسة، وفي اختيار عينة الدراسة، والتحليل الإحصائي المناسب وفقاً لأسئلة الدراسة. كما ساعدت الدراسات السابقة الباحث في بناء الأدب النظري والاهتداء إلى مصادر ومراجع وبحوث ودراسات لم يطلع عليها الباحث من قبل مما زاد في مستوى وعيه بالموضوع.

تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها موضوع التنمية المهنية، إلا إنها اختلفت في الهدف، ومجتمع الدراسة، وعينته، بينما تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في إنها الوحيدة التي تتناول موضوع واقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت في ضوء مجتمع المعرفة.

الطريقة والإجراءات

منهجية الدراسة

نهج الباحثان في هذه الدراسة المنهج المسحي الوصفي، باعتباره الأنسب لتحقيق أهداف الدراسة من خلال جمع البيانات وتحليلها وتحليل النتائج وتفسيرها من خلال ارتباطها بالواقع.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، والبالغ عددهم (٣٣٠٠) عامل.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة من العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وقاما الباحثان بمسح آراء العينة، وذلك بتوزيع الأداة (الاستبانة) على جميع أفراد العينة، والبالغ عددهم (٣٠٠) عامل.

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة قاما الباحثان بتطوير أداة الدراسة (الاستبانة) الخاصة وذلك لتعرف إلى واقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت في ضوء مجتمع المعرفة، من خلال الرجوع لبعض الدراسات السابقة مثل دراسة الحربي (٢٠٢١)، ودراسة محمد (٢٠٢٠)، وتم بواسطتها جمع المعلومات عن واقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت، وتم صياغة فقرات الأداة، وإعدادها في صورتها الأولية، ويعد التحكيم تكونت أداة الدراسة بصورتها النهائية (٦٢) فقرة موزعة على خمسة مجالات، وهما: مجال النمو المهني، ومجال التدريب والتطوير، ومجال التنافسية والريادة، ومجال القيادة، ومجال البيئة التنظيمية.

صدق الأداة

للتحقق من صدق أداة الدراسة تم اعتماد طريقة صدق المحتوى، إذ تم عرض الاستبانة بصورتها الأولية والمكونة من (٦٣) فقرة على (١٠) محكمين من أساتذة الجامعات الخبراء ممن يحملون درجة الدكتوراه في تخصصات القيادة التربوية وأصول التربية، إذ طلب منهم قراءة بنود فقرات الاستبانة، من أجل إبداء آرائهم وملحوظاتهم حول مدى سلامة الفقرات من حيث وضوحها، وصياغتها اللغوية، وانتمائها للمجال الذي وضعت فيه. وقد قام الباحثان بالأخذ بجميع الملاحظات، وتعديل وإضافة الفقرات المقترحة من قبل المحكمين، حتى خرجت أداة الدراسة بصورتها النهائية إذ تكونت من (٦٢) فقرة.

ثبات الأداة

استخدام الباحثان معامل الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، لاستخراج درجة ثبات أداة الدراسة حسب المجالات، ويبين الجدول (١) معاملات الثبات لمجالات الدراسة، وهي كالآتي:

جدول (١)

قيم معاملات الثبات باستخدام معادلة كرونباخ ألفا لكل مجال

المجال	الاتساق الداخلي
النمو المهني	0.90
التدريب والتطوير	0.87
الريادة والتنافسية	0.89
القيادة	0.91
البيئة التنظيمية	0.87

وقد زادت معاملات الثبات عن (0.91) وتعد هذه المعاملات مقبولة لأغراض الدراسة، ويمكن الاعتماد عليها في تفسير النتائج الواردة عنها.

نتائج الدراسة ومناقشتها

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

للإجابة عن سؤال: " ما واقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت بناء على مجتمع المعرفة من وجهة نظرهم؟" تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع مجالات الاستبانة، والتي تقيس واقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت بناء على مجتمع المعرفة، لكل مجال ولكل فقرة، والجداول (٢) تبين نتائج ذلك. وعلى النحو الآتي:

المجالات

جدول (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت مرتبة تنازلياً حسب المجالات

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
١	النمو المهني	3.28	0.82	١	متوسط
٢	التدريب والتطوير	3.07	0.86	٢	متوسط
٣	التنافسية والريادة	2.90	0.71	٣	متوسط
٥	البيئة التنظيمية	2.76	0.94	٤	متوسط
٤	القيادة	2.64	0.66	٥	متوسط
	المجموع الكلي	2.93	0.79	---	متوسط

يتبين من النتائج الموضحة بالجدول (٢) أن درجة تقدير واقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت بناء على مجتمع المعرفة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة جاءت بدرجة متوسطة، إذ بلغ المتوسط العام (2.93) وانحراف معياري (0.79)، إذ حصل مجال النمو المهني على الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.28)، وانحراف معياري (0.82)، بينما حصل مجال التدريب والتطوير على الرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.07)، وانحراف معياري (0.86)، وحصل مجال التنافسية والريادة على الرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.90)، وانحراف معياري (0.71)، وحصل مجال البيئة التنظيمية على الرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.76)، وانحراف معياري (0.94)، وحصل مجال القيادة على الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.64)، وانحراف معياري (0.66). واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الشمري واللوكان (٢٠١٥)، واختلفت مع دراسة يوسف (٢٠٢١)، ودراسة حربي (٢٠٢١). وللوقوف بصورة تفصيلية على واقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت بناء على مجتمع المعرفة، على النحو الآتي:

المجال الأول: النمو المهني

جدول (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال النمو المهني مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
٩	توظف الهيئة التكنولوجية الحديثة في تنفيذ البرامج التدريبية	3.70	1.16	١	مرتفعة
٥	تهتم الهيئة بالنمو المهني للعاملين في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة.	3.46	1.09	٢	متوسط
٦	تشجع الهيئة برامج التطوير الذاتي للعاملين.	3.43	1.08	٣	متوسط
٨	تحفز الهيئة العاملين على متابعة المستجدات العلمية.	3.31	1.27	٤	متوسط
٤	تقوم الهيئة باستثمار الطاقات الإبداعية في تنفيذ البرامج المهنية.	3.27	1.25	٥	متوسط
١٢	تنوع الهيئة وسائل تنمية الموارد البشرية لإتاحتها بطرق متعددة وفقاً لمتطلبات مجتمع المعرفة.	3.24	1.19	٦	متوسط
٧	تحرص الهيئة على رفع الروح المعنوية للعاملين.	3.21	1.18	٧	متوسط
١١	تهتم الهيئة بتنمية المهارات المعرفية.	3.20	1.24	٨	متوسط
١	تعد الهيئة العاملين وفق خطة شاملة تتوافر لها الإمكانيات وتنمي مهاراتهم بفعالية.	3.19	1.21	٩	متوسط
٢	توفر الهيئة الإمكانيات اللازمة لبرامج التنمية المهنية للعاملين.	3.18	1.23	١٠	متوسط
٣	تهتم الهيئة بتنمية مهارات التفكير الإبداعي للعاملين.	3.13	1.25	١١	متوسط
١٠	تشجع الهيئة العاملين على الاستفادة من خبرات بعضهم البعض لإثراء العمل	3.06	1.22	١٢	متوسط
	المجال الكلي	3.28	0.82	---	متوسط

يبين من النتائج الموضحة في الجدول (٣) أن واقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت بناء على مجتمع المعرفة في مجال النمو المهني، جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.28) وانحراف معياري (0.82) وهي قيمة أقل من الواحد صحيح مما يعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهم لواقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت بناء على مجتمع المعرفة، في مجال النمو المهني.

وفيما يتعلق بترتيب كل عبارة من العبارات الدالة على واقع تنمية المهارات المهنية في مجال النمو المهني، فقد جاءت جميع العبارات بدرجة تقدير متوسطة، باستثناء الفقرة الأولى، إذ تراوحت متوسطاتها الحسابية (3.06 - 3.70). وحصلت الفقرة (٩) على أعلى متوسط حسابي والتي تنص على "توظف الهيئة التكنولوجية الحديثة في تنفيذ البرامج التدريبية"، وجاءت بالرتبة الأخيرة الفقرة (١٠) والتي تنص على "تشجع الهيئة العاملين على الاستفادة من خبرات بعضهم البعض لإثراء العمل". وقد يعزى ذلك إلى حرص إدارة التعليم التطبيقي والتدريب على تنمية المهارات المهنية للعاملين في ضوء التعلم المستمر في مجتمع المعرفة في مجال التكنولوجيا المتقدمة في تنفيذ البرامج وتوفير خدمات التوجيه المهني في مختلف الجوانب، وهذا يدل على مدى وعي الإدارة بأهمية استخدام التقنيات الحديثة وتنمية الموارد البشرية لإتاحتها بطرق متعددة لمعظم متطلبات العملية التربوية، ولا بد من الاهتمام بخبرات العاملين وتفعيلها لما له من أثر في الاستفادة من خبراتهم والحصول على التغذية الراجعة من خلال التعرف على نقاط الضعف لمعالجتها ونقاط القوة لتعزيزها والارتقاء بها.

المجال الثاني: التدريب والتطوير

جدول (٤)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال التدريب والتطوير مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
٩	تتيح الهيئة للعاملين طرح الأفكار الإبداعية	3.07	1.01	١	متوسط
٦	تحفز الهيئة الأفكار المبدعة والانجازات المتميزة.	3.06	1.08	٢	متوسط
١٣	تخصص الهيئة ميزانية مستقلة لدعم المشاريع الريادية.	3.04	0.95	٣	متوسط
١٥	تستثمر الهيئة الأفكار الإبداعية وتطبقها.	3.02	0.98	٤	متوسط
١	تقوم الهيئة بتجريب أساليب عمل جديدة.	2.96	0.96	٥	متوسط
٢	تسعى الهيئة لتطوير الخدمات التي تقدمها.	2.94	0.99	٦	متوسط
٥	تحرص الهيئة على استثمار الفرص المتاحة في مجال استحداث برامج وتخصصات جديدة.	2.91	0.97	٧	متوسط
١٤	تدرس الهيئة باستمرار أوضاع الجامعات الأخرى لتقديم خدمات أفضل.	2.89	1.03	٨	متوسط
٣	تستخدم الهيئة الموارد المتاحة في خدمة المجتمع لتنفيذ برامجها (التربوية والاجتماعية).	2.87	1.00	٩	متوسط
١٠	تقوم الهيئة بمحاكاة الأفكار الجديدة التي يتم اقتراحها لتطوير الأداء.	2.86	1.08	١٠	متوسط
٨	تطور الهيئة إستراتيجيتها للتناغم مع متطلبات السوق التنافسية.	2.83	1.00	١١	متوسط
١١	توفر الهيئة الدعم المهني للعاملين لتحويل أفكارهم إلى مشاريع ريادية تنافسية.	2.83	1.00	١١	متوسط
١٢	تحرص الهيئة على تفعيل الشراكة المجتمعية من خلال الزيارات الميدانية لمؤسسات المجتمع المحلي.	2.82	0.98	١٣	متوسط
٧	تحرص الهيئة على تحقيق التميز من خلال تعزيز بصمات إبداعية للعاملين.	2.77	0.94	١٤	متوسط
٤	تشجع الهيئة التجديد والابتكار	2.71	0.95	١٥	متوسط
	المجال الكلي	2.90	0.71	---	متوسط

يبين من النتائج الموضحة في الجدول (٤) أن واقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت بناء على مجتمع المعرفة في مجال التدريب والتطوير، جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3.07) وانحراف معياري (0.86) وهي قيمة أقل من الواحد صحيح مما يعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهم لواقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت بناء على مجتمع المعرفة، في مجال التدريب والتطوير.

وفيما يتعلق بترتيب كل عبارة من العبارات الدالة على واقع تنمية المهارات المهنية في مجال التدريب والتطوير، فقد جاءت جميع العبارات بدرجة تقدير متوسطة، إذ تراوحت متوسطاتها الحسابية (2.87 - 3.33). وحصلت الفقرة (١) على أعلى متوسط حسابي والتي تنص على "تتابع الهيئة مستحداثات (التدريب والتعليم وأنماط تغييرها)"، وجاءت بالرتبة الأخيرة الفقرة (٤) والتي تنص على "تحت الهيئة على توفير الدورات التدريبية القائمة على احتياجات العمل". وقد يعزى ذلك إلى الاهتمام بالعوامل المؤدية إلى زيادة الرضا الوظيفي ورفع الروح المعنوية وتهيئة فرص المبادرة لتحسين وتطوير أساليب العمل والارتقاء بها، أن عملية التغيير والتطوير تعد من العمليات غير المحببة لديهم وذلك لانعتقادهم بأن عملية التغيير قد تعمل على زيادة الأعباء الوظيفية وبالتالي تتغير المسؤوليات الملقاة على عاتقهم وتتغير طبيعة العمل.

المجال الثالث: التنافسية والريادة

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال التنافسية والريادة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
١	تتابع الهيئة مستحدثات (التدريب والتعليم وأنماط تغييرها).	3.33	1.25	١	مرتفعة
١٢	تهتم الهيئة بإنشاء مراكز تدريب نموذجية بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المحلي للارتقاء بمهاراتهم.	3.22	1.20	٢	متوسط
٥	تقوم الهيئة على بناء قنوات متنوعة للتواصل مع مجالات (التعليم والتدريب) المهني.	3.20	1.23	٣	متوسط
٧	تحرص الهيئة على تطوير البرامج المهنية وفقاً لمتطلبات السوق والتغيرات (البيئية).	3.17	1.22	٤	متوسط
٩	تقوم الهيئة بإجراء تقييم لفعالية البرامج التدريبية (قبل وبعد) حضور العاملين للدورات التدريبية.	3.14	1.18	٥	متوسط
١٠	تقوم الهيئة بأخذ مقترحات المجتمع المحلي في تطوير أداؤها.	3.12	1.25	٦	متوسط
٣	تعقد الهيئة دورات تأهيلية معرفية للعاملين وفقاً للمستحدثات التربوية.	3.09	1.28	٧	متوسط
١١	تتعامل الهيئة بإيجابية مع مقترحات التطوير.	3.07	1.25	٨	متوسط
٨	تمنح الهيئة دورات تدريبية متقدمة للعاملين في مجالات التخصص.	2.98	1.24	٩	متوسط
٢	تعد الهيئة خطة شاملة لتحديد الاحتياجات التدريبية لكافة المستويات (الوظيفية والإدارية)	2.96	1.23	١٠	متوسط
٦	تهتم الهيئة بالتدريب من خلال تبني فلسفة جديدة للتطوير.	2.92	1.27	١١	متوسط
١٣	تعقد الهيئة دورات تدريبية بالشاركة مع بعض المؤسسات.	2.92	1.24	١١	متوسط
٤	تحت الهيئة على توفير الدورات التدريبية القائمة على احتياجات العمل.	2.87	1.23	١٢	متوسط
	المجال الكلي	3.07	0.86	---	متوسط

يبين من النتائج الموضحة في الجدول (٥) أن واقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت بناء على مجتمع المعرفة في مجال التنافسية والريادة، جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (2.90) وانحراف معياري (0.71) وهي قيمة أقل من الواحد صحيح مما يعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهم لواقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت بناء على مجتمع المعرفة، في مجال التنافسية والريادة.

وفيما يتعلق بترتيب كل عبارة من العبارات الدالة على واقع تنمية المهارات المهنية في مجال التنافسية والريادة، فقد جاءت جميع العبارات بدرجة تقدير متوسطة، إذ تراوحت متوسطاتها الحسابية (2.71 - 3.07). وحصلت الفقرة (٩) على أعلى متوسط حسابي والتي تنص على "تتيح الهيئة للعاملين طرح الأفكار الإبداعية"، وجاءت بالرتبة الأخيرة الفقرة (٤) والتي تنص على "تشجع الهيئة التجديد والابتكار". وقد يعزى ذلك إلى أن الهيئة تتيح للعاملين طرح الأفكار الإبداعية لديهم، وأنهم يدركون بشكل جيد مفهوم الإبداع التنظيمي وأهميته ويرون بان تعامل الهيئة معهم بطريقة ايجابية وتمتيزة الأثر الكبير في تنميتهم مما ينعكس إيجاباً على قدرتهم على المساهمة في تحقيق الإبداع التنظيمي لمنظمتهم وبالتالي تطورها ونموها واستمرارها وإنها تشجع المبادرات الفردية والجماعية، لكنها تشجع التجديد والابتكار بنسبة قليلة.

المجال الرابع: القيادة

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال القيادة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
٨	يشارك القائد في حل مشاكل العمل بصورة فاعلة.	2.74	0.94	١	متوسط
٦	تتواصل قيادة الهيئة مع قيادات المجتمع المحلي لتعزيز مفهوم المشاركة في صنع القرار.	2.72	1.07	٢	متوسط
٤	تمتلك الهيئة المقدرة على التخطيط التشاركي مع أفراد المجتمع لتحقيق الأهداف التربوية.	2.72	0.91	٢	متوسط
١٠	تعزز الهيئة مبدأ القيادة الديمقراطية مع العاملين.	2.71	0.93	٤	متوسط
٢	تقوم الهيئة بوضع معايير لاختيار قياداتها ممن يمتلكون مهارات ريادية.	2.70	0.97	٥	متوسط
٧	يساند القائد العاملين معه في حالة الأعباء الوظيفية الزائدة.	2.66	0.93	٦	متوسط
١	تعتمد الهيئة أسلوب المشاركة في اتخاذ القرارات.	2.64	1.01	٧	متوسط
٥	تشجيع الهيئة العاملين على تحمل المسؤولية في العمل.	2.61	0.96	٨	متوسط
٩	تسعى القيادة إلى تعزيز العمل بروح الفريق الواحد.	2.57	1.04	٩	متوسط
٣	تحرص الهيئة على تطوير ممارساتها الإدارية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة.	2.55	0.94	١٠	متوسط
١١	يتلقى العاملون الدعم اللازم من رؤسائهم	2.50	1.01	١١	متوسط
	المجال الكلي	2.64	0.66	---	متوسط

يبين من النتائج الموضحة في الجدول (٦) أن واقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت بناء على مجتمع المعرفة في مجال القيادة، جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (2.64) وانحراف معياري (0.66) وهي قيمة أقل من الواحد صحيح مما يعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهم لواقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت بناء على مجتمع المعرفة، في مجال القيادة.

وفيما يتعلق بترتيب كل عبارة من العبارات الدالة على واقع تنمية المهارات المهنية في مجال القيادة، فقد جاءت جميع العبارات بدرجة تقدير متوسطة، إذ تراوحت متوسطاتها الحسابية (2.50 - 2.74). وحصلت الفقرة (٨) على أعلى متوسط حسابي والتي تنص على "يشارك القائد في حل مشاكل العمل بصورة فاعلة"، وجاءت بالرتبة الأخيرة الفقرة (١١) والتي تنص على "يتلقى العاملون الدعم اللازم من رؤسائهم". وقد يعزى ذلك إلى أهمية الدور الذي يقوم به كقائد كونه محط أنظار، وهو المسؤول عن تحقيق أهداف الهيئة. وإلى إدراك ودعم القدرات الذاتية وقدرات العاملين معه وتعزيز الاستقلالية نحو العمل لتعميق وتعزيز الثقة بينهم.

المجال الخامس: البيئة التنظيمية

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بمجال البيئة التنظيمية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
١١	يتم تشجيع العاملين على تحمل المسؤولية في العمل.	2.85	1.00	١	متوسط
٤	تشجيع الهيئة البحث عن طرق جديدة لتحسين أساليب العمل.	2.83	0.95	٢	متوسط
١	تعمل الهيئة على إيجاد بيئة تنظيمية أكثر مرونة.	2.83	0.91	٣	متوسط
١٠	يتم انجاز الأعمال بشكل جماعي في الهيئة.	2.82	0.99	٤	متوسط
٧	تمتلك الهيئة مرونة التغيير لمواجهة التغيرات البيئية.	2.78	1.00	٥	متوسط
٨	تشجع الهيئة على استخدام أساليب جديدة في العمل.	2.75	0.94	٦	متوسط
٦	تستطيع الهيئة أن تتكيف مع مختلف الظروف التي تواجهها.	2.73	0.89	٧	متوسط
٢	تقوم الهيئة بإجراء التعديلات المستمرة على الهيكل التنظيمي وفقا لمتغيراتها الإستراتيجية.	2.71	0.94	٨	متوسط
٣	توفر الهيئة المناخ العلمي المناسب لإنتاج المعرفة.	2.70	0.88		
٩	يتم انجاز الأعمال بالوقت المحدد في الهيئة.	2.69	0.95	٩	متوسط
٥	تسمح الهيئة بإجراءات العمل في تدفق اقتراحات العاملين إلى المستويات العليا	2.68	0.94	١٠	متوسط
	المجال الكلي	2.76	0.94	---	متوسط

يبين من النتائج الموضحة في الجدول (٧) أن واقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت بناء على مجتمع المعرفة في مجال البيئة التنظيمية، جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (2.76) وانحراف معياري (0.94) وهي قيمة اقل من الواحد صحيح مما يعني تجانس أفراد مجتمع الدراسة في تقديرهم لواقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت بناء على مجتمع المعرفة، في مجال البيئة التنظيمية.

وفيما يتعلق بترتيب كل عبارة من العبارات الدالة على واقع تنمية المهارات المهنية في مجال البيئة التنظيمية، فقد جاءت جميع العبارات بدرجة تقدير متوسطة، إذ تراوحت متوسطاتها الحسابية (2.68 - 2.85)، وحصلت الفقرة (١١) على أعلى متوسط حسابي والتي تنص على "يتم تشجيع العاملين على تحمل المسؤولية في العمل"، وجاءت بالرتبة الأخيرة الفقرة (٥) والتي تنص على "تسمح الهيئة بإجراءات العمل في تدفق اقتراحات العاملين إلى المستويات العليا". وقد يعزى ذلك إلى أن إدارة التعليم التطبيقي والتدريب تشجع العاملين على تحمل مسؤوليات العمل، وانجاز الأعمال بشكل جماعي، وإنهم يتلقون الدعم اللازم من رؤسائهم، وإن إجراءات العمل فيها تسمح إلى حد ما في تدفق اقتراحات العاملين إلى المستويات العليا، مما يؤدي إلى نجاح بيئة العمل في خلق المناخ الملائم للعاملين الذي من شأنه أن يشجع على أجواء عمل هادفة فهي بهذا تمثل شخصية الهيئة بكل أبعادها، فبالتالي لا بد من تنمية مهاراتهم حتى يصبحوا أفراداً فاعلون يشعرون بأهميتهم في العمل وقدرتهم على المشاركة في تحفيز بيئتهم.

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

للإجابة عن السؤال: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة الدراسة لتنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت بناء على مجتمع المعرفة تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟" تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار ت (t-test) لمستوى متغير الدراسة، ويبين الجدول (٨) ذلك.

جدول (٨)

نتائج اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة لواقع تنمية المهارات المهنية

الدلالة الإحصائية	درجات الحرية	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	سنوات الخبرة	
.79	٢٩٨	.106	.58	2.76	أقل من ٥ سنوات	مجال النمو المهني
			.63	2.75	٥ سنوات فأكثر	
.64	٢٩٨	.765	.58	2.74	أقل من ٥ سنوات	مجال التدريب والتطوير
			.73	2.82	٥ سنوات فأكثر	
.58	٢٩٨	8.542	.63	2.73	أقل من ٥ سنوات	مجال التنافسية والريادة
			.61	2.77	٥ سنوات فأكثر	
.79	٢٩٨	7.966	.69	2.77	أقل من ٥ سنوات	مجال القيادة
			.71	2.82	٥ سنوات فأكثر	
.58	٢٩٨	8.542	.64	2.74	أقل من ٥ سنوات	مجال البيئة التنظيمية
			.66	2.76	٥ سنوات فأكثر	
.68	٢٩٨	7.563	.62	2.75	أقل من ٥ سنوات	المستوى الكلي
			.66	2.79	٥ سنوات فأكثر	

يتبين من نتائج الموضحة في الجدول (٨) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت بناء على مجتمع المعرفة تعزى لمتغير سنوات الخبرة على المستوى الكلي للأداة وعلى جميع الأبعاد، وقد يعزى ذلك إلى أن العاملين يتمتعون بالمهارات اللازمة لرفع جودة التعليم التطبيقي والتدريب، وإلى أهمية الخبرة والتدريب الذي يتلقاه العاملين خلال سنوات الخبرة، وإنهم يتمتعون بالمهارات المهنية اللازمة لرفع جودتهم وجودة التعليم التطبيقي، وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة الشمري واللوقان (٢٠١٥)، ودراسة عساف (٢٠١٨)، ودراسة الصالح (٢٠٢١).

التوصيات

يعرض الباحثان فيما يلي إلى مجموعة من التوصيات التي انبثقت من نتائج الدراسة:

- أشارت نتائج الدراسة في سؤالها الأول إلى أن واقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت بناء على مجتمع المعرفة قد جاء متوسطاً، وعليه يوصي الباحث بضرورة عقد الدورات التدريبية التي تسهم في رفع كفاءاتهم التدريسية ومهاراتهم التطبيقية في ضوء مجتمع المعرفة.
- أشارت نتائج السؤال الثاني إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب تعزى لسنوات الخبرة، وعليه يوصي الباحث بضرورة عقد اجتماعات ولقاءات استشارية مكثفة بشكل دوري مع عدد من المؤسسات المهنية والاستفادة من خبراتهم المهنية في إصلاح وتطوير التعليم المهني التطبيقي والتدريب.

المراجع المراجع العربية

- الأمين، فائقة (٢٠٢٠). مدى تطوير المهارات المهنية والحرفية وتلبية متطلبات سوق العمل منطقة عسير بالمملكة العربية السعودية. *المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال*، ٩(٢)، ٤٣٧-٤٥١.
- الحربي، نايف (٢٠٢١). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي بدولة الكويت وسبل تطويرها، *مجلة الطفولة والتربية*، جامعة الإسكندرية، ١٣(٤٥)، ٥٦٨-٥٣١.
- الشمري، مشعان واللوكان، محمد (٢٠١٥). واقع التنمية المهنية للقادة التربويين في المدارس السعودية من وجهة نظر مديري المدارس. *مجلة العلوم التربوية*، (١)، ١١.
- الصالح، مي (٢٠٢١). معوقات التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في جامعه شقراء، *مجلة العلوم التربوية*، (١)٧، ٣٢١-٣٥٦.
- عبد السلام، محمد (٢٠٠٠). *أساسيات التدريب والتطوير المهني للمعلم*. القاهرة: دار الفكر العربي.
- عبد الله، نجاه (٢٠١٧). تصور مقترح لتطوير التعليم التقني والمهني في ليبيا. *مجلة كلية التربية العلمية*، (٤)، ٣٥-٥٨.
- عساف، محمد (٢٠١٨). اثر برنامج الدبلوم المهني المتخصص في تطوير كفايات المعلمين المهنية في تعليمهم للصفوف من ٥- ١٠ في ضوء اتجاهات التنمية المهنية المستمرة. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للدراسات والأبحاث*، (٤٤)، ٥٦-٦٨.
- الفتلاوي، سهيلة (٢٠٠٣). *أداء مهارات التدريس*. عمان: دار الشروق.
- فريحات، غالب (٢٠٠٣). *التعليم الأساسي وكفاياته التعليمية*. عمان: دار المناهج.
- كراشي، محمد (٢٠١٥). *درجة توافر آليات التنمية المهنية وعلاقتها بفاعلية اتخاذ القرارات لدى مديري المدارس الابتدائية بدولة الكويت*. رسالة ماجستير غير منشورة، الأردن، جامعة آل البيت.
- محمد، الهام (٢٠٢٠). *إجراءات مقترحة للارتقاء بالكفايات الوظيفية لخريجات العلوم الإنسانية في ضوء في المملكة العربية السعودية (دراسة حالة على جامعة الملك فيصل)*. *المجلة التربوية*، (٧١)، ١٦٤-١٦٥.
- المسهلي، امة. (٢٠١٦). *تطوير نظام التنمية المهنية لمعلم مرحلة التعليم الأساسي*. ط١، عمان: دار غيداء.
- الناقة، محمود. (١٩٩٧). *البرنامج القائم على الكفاءة، أسسه وإجراءاته*. القاهرة: مطبعة الطوجي.
- يوسف، محمد (٢٠٢١). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ومقترحات تطويرها، *مجلة التربية*، جامعة الأزهر، ١٩٠(٣)، ٣٩٩-٤٣٣.

المراجع الأجنبية

- Aslan, S (2011). Primary Education Class Guidance Programme on Primary Education Class Guidance Programme on Primary Education Career Development in 6th, 7th and 8th grades. **Procedia- Social and Behavioral Sciences**, (30), 782-787.
- Chaudary, L Imran,S (2012). Listening to Unheard Voices: Professional Development Reforms for Pakistani Tertiary Teachers. **Australian Journal of Teachers Education**. 37(2). 88-98.
- Jane, I Raymond, U and Patrick, S (2017). Bridging Skill Gap to Meet Technical, Vocational Education and Training School- Workplace Collaboration in the 21st Century. **International Journal of Vocational Education and Training Research**. 3(1), 7-14.
- Nwosu, E (2018). Technical and Vocational Education and Training as a Tool for National Sustainable Development in Nigeria. **www. Reserchgate.net**.
- Pesce, Jessica. (2015). **Professional Development for Teaching in Higher Education: Faculty Professions and Attitudes**. PhD thesis in Philosophy Department of Educational Leadership and Higher Education: Boston Collage University.